



Original Article

## The Theory of “Corporate Governance of Labor and Capital” in the Law of Iranian Commercial Companies

Mostafa Kooshki<sup>1</sup>, Hasan Badini<sup>2</sup>

### ABSTRACT

Through the use of descriptive analytical approach, this Article has tried to answer the basic question whether the corporate governance model based on labor and capital participation in the structure of Iranian commercial companies can be applied or not? The results of the Article show that despite the fact that Iran's legal system has not had an explicit provision regarding labor participation in the board of directors of commercial companies, however, the initial idea of paying attention to the labor participation in the legal regulations governing the commercial companies of Iran has existed, but unlike some legal systems such as Germany, it has never come to a direct participation of the labor in the management structure of commercial companies. This is despite the fact that the corporate governance model of labor and capital can be a useful mechanism for realizing the goals of corporate governance in Iran's legal system and it brought positive consequences in terms of reducing information asymmetry, encouraging specific investment of labor in the company, securing the interests of other corporate stakeholders and sustainable development of the commercial company. By presenting a gradual mechanism and in accordance with the context of the legal regulations governing Iran's commercial companies, this Article has introduced the joint governance model of labor and capital as an alternative method - at least in some commercial companies with unlimited labor.

**KeyWords:** Employees, Co-Determination, Corporate Governance, Participation of Labor and Capital, Law and Economics

**How to Cite:** Kooshki, Mostafa, Badini, Hasan, "The Theory of “Corporate Governance of Labor and Capital” in the Law of Iranian Commercial Companies", Legal Research, Vol. 27, No. 107, 2024, pp:85-102.

DOI: <https://doi.org/10.48308/jlr.2023.231300.2473>

Received: 12/04/2023-Accepted: 30/09/2023

1. Ph.D., Faculty of Law & Political Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

*Corresponding Author Email: kooshki@ut.ac.ir*

2. Associate Professor, Faculty of Law & Political Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



## نظریه «حاکمیت مشترک نیروی کار و سرمایه» در حقوق شرکت‌های تجاری ایران

مصطفی کوشکی<sup>۱</sup>، حسن بادینی<sup>۲</sup>

## چکیده

این مقاله با یک شیوه توصیفی و تحلیلی سعی در پاسخ به این پرسش اساسی داشته است که آیا مدل حاکمیت شرکتی مبتنی بر مشارکت نیروی کار و سرمایه در ساختار شرکت‌های تجاری ایران قابلیت اعمال را دارد یا خیر؟ نتایج مقاله نشان می‌دهد که علیرغم آنکه نظام حقوقی ایران تاکنون مقرر صریحی در خصوص مشارکت نیروی کار در هیئت‌مدیره شرکت‌های تجاری نداشته، لیکن ایده اولیه توجه به نیروی کار در مقررات قانونی حاکم بر شرکت‌های تجاری ایران وجود داشته، اما برخلاف برخی سیستم‌های حقوقی نظیر آلمان هیچگاه منتهی به مشارکت مستقیم نیروی کار در ساختار مدیریت شرکت‌های تجاری نشده است. این در حالی است که مدل حاکمیت مشترک نیروی کار و سرمایه هم از منظر هنجاری و هم از حیث ابزاری می‌تواند سازوکار مفیدی در جهت تحقق اهداف حاکمیت شرکتی در نظام حقوقی ایران باشد و پیامدهای مثبتی از حیث کاهش عدم تقارن اطلاعاتی، تشویق سرمایه‌گذاری خاص نیروی کار در شرکت، تأمین منافع سایر ذی‌نفعان شرکتی و توسعه پایدار شرکت تجاری به ارمغان آورد. این مقاله با ارائه یک سازوکار تدریجی و منطبق با بافت مقررات حقوقی حاکم بر شرکت‌های تجاری ایران مدل حاکمیت مشترک نیروی کار و سرمایه را به‌عنوان شیوه‌ای جایگزین - دست‌کم در برخی شرکت‌های تجاری با نیروی کار معتدله - معرفی کرده است.

**کلید واژگان:** نیروی کار، تصمیم‌گیری مشترک، حاکمیت شرکتی، مشارکت نیروی کار و سرمایه، حقوق و اقتصاد.

**استناد به این مقاله:** کوشکی، مصطفی، بادینی، حسن، «نظریه «حاکمیت مشترک نیروی کار و سرمایه» در حقوق شرکت‌های تجاری ایران»، فصلنامه تحقیقات حقوقی، دوره ۲۷، شماره ۱۰۷، آبان ۱۴۰۳، صص: ۸۵-۱۰۲.

DOI: <https://doi.org/10.48308/jlr.2023.231300.2473>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۳ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۰۸

۱. دکتری، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: [kooshki@ut.ac.ir](mailto:kooshki@ut.ac.ir)

۲. دانشیار، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## مقدمه

«تصمیم‌گیری مشترک»<sup>۱</sup> به‌عنوان یک سیستم حاکمیت شرکتی که در آن سهامداران و نیروی کار کنترل شرکت تجارتي را به اشتراک می‌گذارند، مدت‌هاست که در تضاد با سیستم انگلیسی-آمریکایی برتری سهامداران قرار گرفته است. این تضاد در اواسط قرن بیستم، زمانی که مدیران شرکت‌ها با استقلال نسبی به مدیریت شرکت می‌پرداختند، چندان واضح نبود. اما از آنجایی که نفوذ سهامداران بر روی مدیران بیشتر شد و دانشگاهیان برای پابندی قوی‌تر به هنجار برتری سهامداران فشار آوردند، حضور نمایندگان کارکنان در هیئت‌مدیره شرکت به نقطه اختلاف بین شرکت‌های انگلیسی-آمریکایی و اروپای قاره‌ای تبدیل شد.<sup>۲</sup> توجه دانشگاهی به مدل حکمرانی مداخله مدیریتی، در بهترین حالت، تا حدودی مبهم بوده است. از دهه ۱۹۷۰، مداخله مدیریتی در تحقیقات حقوقی ایالات متحده در درجه اول به‌عنوان نمونه‌ای متقابل، و گاهی به‌عنوان نمونه‌ای غیرقابل اعتنا برای طرفداران پارادایم مسلط-یعنی پارادایم برتری سهامداران- ظاهر شده است. حتی حامیان حاکمیت ذی‌نفعان<sup>۳</sup> که چشم‌انداز شرکت را شامل توجه به ثروت همه ذینفعان شرکت می‌دانند- توجه زیادی به آن نداشته‌اند. با این حال، برتری سهامداران در حال از دست دادن بخشی از درخشش خود است و حاکمیت شرکتی نوین شروع به جست‌وجوی مدل‌های دیگر کرده است.<sup>۴</sup> در حالی که بحران مالی ۲۰۰۸-۲۰۰۹ اقتصادهای سراسر جهان را فلج کرد، نظام‌های مبتنی بر مداخله مدیریتی انعطاف‌پذیرتر از سایرین بودند. به‌ویژه، آلمان با نسخه متمایز و شناخته‌شده خود از مشارکت کارگران در سال‌های گذشته جزیره ثبات اقتصادی بوده است و محاکم قضایی این کشور نیز با قاطعیت از مدل مداخله مدیریتی حمایت کرده‌اند.<sup>۵</sup> اکنون که مدل برتری سهامداران پیوسته در حال از دست دادن جایگاه خود در میان سرمایه‌گذاران محیطی، اجتماعی و حاکمیتی است، بررسی عمیق‌تر در کارکرد مداخله مدیریتی بسیار مهم است.<sup>۶</sup>

نویسندگان حقوق تجارت و به‌طور خاص حقوق شرکت‌های تجارتي ایران توجه اندکی به مشارکت نیروی کار و سرمایه در مدیریت شرکت‌های تجارتي داشته‌اند و به‌طور قابل توجهی ادبیات حقوقی در این خصوص، به‌ویژه نسبت به توجهی

<sup>۱</sup>. Codetermination.

<sup>۲</sup>. Bruner, Christopher, M. *Corporate Governance in the Common-Law World: The Political Foundations of Shareholder Power*, Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

<sup>۳</sup>. Stakeholder governance.

<sup>۴</sup>. David, Gelles and David, Yaffe-Bellany. "Shareholder Value Is No Longer Everything, Top C.E.O.s Say", *N.Y. TIMES*, 2019.

<sup>۵</sup>. دادگاه قانون اساسی آلمان در رأی اعلام داشته است که هدف مشارکت کارگران در مدیریت شرکت، ترویج ثروت عمومی یا خیر عمومی در شرکت‌های بزرگ آلمانی است. بنابراین، قانون مداخله مدیریتی نه‌تنها مطابق با قانون اساسی فدرال است، بلکه در راستای ارتقای ثروت مشترک یا خیر عمومی امری ضروری است (Collection of Decisions of the German Federal Constitutional Court (BVerfGE) volume 50, 290) متعاقباً دیوان عالی آلمان در امور مدنی نیز بر رای دادگاه قانون اساسی آلمان صحنه گذاشته و بیان داشته است که مشارکت نیروی کار در مدیریت شرکت تجارتي در واقع در خدمت دارایی مشترک جامعه است (...). و هدف آن کل اقتصاد ملی است.

Collection of Decisions of the German Federal Supreme Court in Civil Matters (BGHZ) volume. 83, 106.

<sup>۶</sup>. لازم به ذکر است امروزه بحث مداخله مدیریتی نیروی کار حتی در کشورهای با پیشینه سرمایه‌داری قوی نیز در کانون توجه قرار دارد. به‌عنوان مثال، در ایالات متحده آمریکا اخیراً (سال ۲۰۱۸) طرحی تحت عنوان «قانون سرمایه‌گذاری پاسخگو» مطرح شده است که امکان حضور نمایندگان کارگران را در هیئت‌مدیره فراهم می‌کند. قانون سرمایه‌داری پاسخگو امکان تصاحب ۴۰ درصد کرسی‌های هیئت‌مدیره شرکت‌هایی را که بیش از ۱ میلیارد دلار درآمد ناخالص دارند توسط نمایندگان کارکنان فراهم می‌کند. همچنین لایحه دیگری که توسط سناتور بالدوین تحت عنوان «قانون پاداش کار» تنظیم شده است که امکان حضور یک‌سوم نمایندگان نیروی کار در هیئت‌مدیره را برای تمام شرکت‌های سهامی عام در نظر می‌گیرد. این لوایح منعکس‌کننده احساسات عمومی در حمایت از مشارکت کارکنان در حاکمیت شرکتی است:

- Matthew, Yglesias. "Elizabeth Warren Has a Plan to Save Capitalism", *VOX*, 2018.

که به جزئیات اولویت سهامداران شده است، کم‌حجم است. بنابراین، این مقاله سعی دارد به‌عنوان یک گام ابتدایی به بررسی مدل مداخله مدیریتی نیروی کار در ساختار شرکت‌های تجاری ایران، با تمرکز بر مدل مداخله مدیریتی آلمان بپردازد. پرسش اساسی مقاله آن است که آیا مدل حاکمیتی مبتنی بر مشارکت نیروی کار و سرمایه در ساختار شرکت‌های تجاری ایران قابلیت اعمال مؤثر و کارا را دارد یا خیر؟ فرض آن است که نظر به مبانی نظریه مداخله مدیریتی، به‌خصوص مبانی اقتصادی و آثار مثبت آن از حیث بهره‌وری و مزایایی که برای تمام ذی‌نفعان شرکتی و توسعه پایدار شرکت دارد، اعمال آن در ساختار شرکت‌های تجاری ایران می‌تواند واجد نتایج مثبتی باشد.<sup>۱</sup> برای شروع، قسمت نخست مفهوم مداخله مدیریتی را بررسی می‌کند و به‌طور خلاصه تجربه ایران و آلمان را در مورد نمایندگی نیروی کار مرور می‌کند. بخش دوم مبانی مداخله مدیریتی نیروی کار را از منظر اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی مورد تحلیل قرار می‌دهد. درنهایت، بخش سوم تأثیرات مداخله مدیریتی را بر عملکرد اقتصادی شرکت، سهامداران و سایر ذی‌نفعان با نگاه به حقوق شرکت‌های تجاری ایران مورد بحث قرار خواهد داد.

### ۱. مفهوم و پیشینه «حاکمیت مشترک نیروی کار و سرمایه» در شرکت‌های تجاری

تصمیم‌گیری مشترک یا مداخله مدیریتی اصطلاحی است که برای نظام‌هایی به‌کار گرفته می‌شود که در آن کارگران نقش رسمی در حاکمیت شرکتی دارند. آلمان شناخته‌شده‌ترین رژیم مداخله مدیریتی را دارد؛ اما سایر کشورهای اروپایی مانند اتریش، لهستان، دانمارک و سوئد نیز انواع خاص خود را دارند.<sup>۲</sup> این اصطلاح خود منعکس‌کننده اصل حاکمیت مشترک - یعنی مدیریت مشترک شرکت توسط سرمایه و نیروی کار - است. به‌عبارتی دیگر، بر اساس مدل مداخله مدیریتی، کارگران اعضای شرکت تلقی می‌شوند و به دلیل مشارکت در تولید و سودآوری آن حق دارند که در تصمیم‌گیری‌های آن صدایی داشته باشند.<sup>۳</sup> به‌عنوان یک اصل گسترده‌تر، مداخله مدیریتی گاهی روش‌های دیگری از همکاری کارگران مانند شوراها یا کاری را دربر می‌گیرد. باین‌حال، مداخله مدیریتی به‌طور خاص دلالت بر نمایندگی کارگران تعیین‌شده در هیئت‌مدیره شرکت‌ها اشاره دارد.<sup>۴</sup> این مقاله به دلیل شهرت، ماهیت جامع و اهمیت مدل حاکمیت مشترک نیروی کار و سرمایه آلمان برای اقتصاد بین‌الملل، بر نظام مداخله مدیریتی آلمان تمرکز دارد.

با ملاحظه مجموعه قوانین تجاری ایران (قانون تجارت سال ۱۳۱۱، لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷) و حتی دستورالعمل حاکمیت شرکتی ناشران ثبت‌شده نزد سازمان بورس و اوراق بهادار مصوب ۱۴۰۱ می‌توان گفت که در یک نظام سنتی به‌مانند حقوق ایران، روابط شرکت و شاغلان، تحت عنوان کارفرما و کارگران صرفاً تابع قانون کار است. کارگران طبق قرارداد در اختیار شرکت قرار دارند. کار آنها پیروی از دستورهای کارفرما در ازای

<sup>۱</sup>. ذکر این نکته ضروری است که مشارکت نیروی کار در ساختار شرکت‌های تجاری یکی از مهم‌ترین ابزارهای تحقق «سند ملی کار شایسته و سیاست‌های اشتغال مبتنی بر سند ملی کار شایسته» است که به استناد قانون ششم برنامه توسعه و در راستای نیل به رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی در سال ۱۳۹۸ تصویب گردیده است، (بند ز ماده ۴ و بند الف (۱) ماده ۱۲۰ قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و بند الف (۱)، بند پ (۳) و بند ت سند ملی کار شایسته مصوب ۱۳۹۸).

<sup>۲</sup>. Jens, Dammann. "The Mandatory Law Puzzle: Redefining American Exceptionalism in Corporate Law", 65 HASTINGS L. J, 2014, PP 441, 478.

<sup>۳</sup>. Clyde, W. Summers. "Employee Voice and Employer Choice: A Structured Exception to Section 8(a)(2)", 69 CHI.-KENT L. REV, 1993, PP 129, 133.

<sup>۴</sup>. Julian, Constain, Note. "A New Standard for Governance: Reflections on Worker Representation in the United States", 24 FORDHAM J. CORP. & FIN. L. 2019, PP 412-13.

حق السعی و استفاده از مزایای تأمین اجتماعی است. به همین دلیل اصولاً نیروی کار خارج از بنگاه اقتصادی منظور می‌گردد. بنابراین، نیروی کار در اداره بنگاه مشارکتی ندارد و دستمزدشان به سودی که در نتیجه فعالیت شرکت حاصل شده است مرتبط نیست.<sup>۱</sup> به عبارتی دیگر، در حقوق شرکت‌های تجاری ایران نیروی کار جایگاهی در ترکیب مدیریت شرکت خواه هیئت مدیره یا مدیریت اجرایی شرکت ندارد. البته از آنجایی که مطابق قانون کار ایران، کارگاه مفهوماً شامل شرکت تجاری نیز می‌گردد (ماده ۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۸)، برخی تصمیمات شرکت که ناظر به حقوق استخدامی کارگران با شرکت است، منوط به دخالت مراجع مقرر در قانون کار است (مواد ۱۵۸ به بعد قانون کار مصوب ۱۳۶۸).<sup>۲</sup>

لازم به ذکر است که در برخی قوانین خاص به نیروی کار در شرکت‌های تجاری اشاره‌هایی شده است. به عنوان مثال، در ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی مصوب سال ۱۳۱۸ برای نیروی کار شرکت تجاری ورشکسته (که از آنها تحت عنوان خدمه، خدمتگزاران و کارگر نام برده شده است) حق رجحانی در وصول مطالبات نسبت به سایر بستانکاران پیش‌بینی شده است. علاوه بر این ماده ۶۱ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه ۱۳۹۰-۱۳۹۴ و آیین‌نامه نحوه واگذاری سهام ترجیحی، سهامی توسط شرکت‌های دولتی به کارکنان این واحدها با نرخ مشخص و در راستای اجرای برنامه‌های خصوصی‌سازی در ایران اعطا می‌شود. همه کارکنان فعلی و قبلی شرکت به میزان برابر حق دارند که بخشی از سهام شرکت را خریداری کنند و شرکت نیز با اعطای تسهیلات مختلف خرید سهام برای ایشان را امکان‌پذیر می‌کند. لیکن باید توجه داشت که حمایت پیش‌بینی شده در قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی یک نوع حمایت پسینی - و البته ناقص - از نیروی کار است و منجر به مشارکت فعال نیروی کار در مدیریت شرکت‌های تجاری نمی‌شود. علاوه بر این، آیین‌نامه نحوه واگذاری سهام ترجیحی با هدف خصوصی‌سازی نهادهای دولتی تصویب شده است و چنین مقرره‌ای در خصوص شرکت‌های خصوصی وجود ندارد. به عبارتی دیگر، در شرکت‌های غیردولتی، که سهامداران آن اشخاص حقیقی و حقوقی خصوصی‌اند، الزام ایشان به واگذاری بخشی از سهام به منظور اختصاص آن به نیروی کار در غیاب مصوبه قانونی به لحاظ قانونی محل ایراد است.<sup>۳</sup> بنابراین، می‌توان گفت که در ایران هیئت مدیره شرکت‌های تجاری تقریباً منحصرأ در حوزه تسلط سهامداران هستند. طرح‌های مالکیت سهام کارکنان نیز هیچ‌گونه توجهی به نیروی کار به عنوان کارگر - نه به عنوان سهامدار - کارگر - نمی‌کند و امکان مشارکت واقعی در حاکمیت شرکتی را فراهم نمی‌آورد.

برخلاف نظام حقوقی ایران، سیستم مداخله مدیریتی آلمان قوی‌ترین حفاظت را از نمایندگی نیروی کار در هیئت مدیره شرکت‌های تجاری ارائه می‌دهد. مداخله مدیریتی آلمانی برای چندین دهه به عنوان بخشی از یک اقتصاد بزرگ و مدرن وجود داشته است و آن را به نمونه بارز چنین نظامی تبدیل کرده است.<sup>۴</sup> اصطلاح مداخله مدیریتی برای توصیف دو ویژگی متفاوت مورد استفاده قرار گرفته است: از یک سو، مداخله مدیریتی دلالت بر

۱. صقری، محمد، *حقوق بازرگانی، شرکت‌ها*، جلد ۱ و ۲، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۹۳، ص ۱۴.

۲. طوسی، عباس، *تحلیل اقتصادی حقوق شرکت‌ها*، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی، چاپ اول، ۱۳۹۳، ص ۲۸۶.

۳. بهشتی، شقایق، ربیعا اسکینی، محمدرضا پاسبان و علی زارع، «طرح تشویقی کارکنان شرکت: سهام تشویقی و سهام ترجیحی با مطالعه در نظام حقوقی انگلستان و ایران»، *تحقیقات حقوقی بین‌المللی*، دوره ۱۱، شماره ۴۰، ۱۳۹۷، ص ۶۱.

۴. Robert, Scholz and Sigurt, Vitols. "Board-level Codetermination: A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?", 25 *EUR. J. INDUS. RELS.*, 2019, PP 233-34.

مشارکت اجتماعی<sup>۱</sup> دارد که شامل نمایندگی کارکنان در شوراهای کار شرکت‌هایی است که حداقل پنج نفر نیروی کار دارند. این شوراها دارای طیف وسیعی از حقوق در محیط کار هستند؛ از حق دریافت اطلاعات اقتصادی و مالی گرفته تا حق مشاوره در امور مربوط به سازمان و ساختار مشاغل و همچنین قدرت مذاکره در مورد قراردادهای کاری. از سویی دیگر، مداخله مدیریتی دلالت بر مشارکت نظارتی<sup>۲</sup> دارد که نمایندگی کارکنان را در سطح هیئت‌مدیره شرکت توصیف می‌کند.<sup>۳</sup> برخلاف ایران، آلمان از ساختار هیئت‌مدیره شرکتی دولایه<sup>۴</sup> استفاده می‌کند. هیئت نظارت نظارت کلی‌تری را بر شرکت انجام می‌دهد و اعضای هیئت‌مدیره را منصوب می‌کند.<sup>۵</sup> هیئت‌مدیره نیز شرکت را اداره، منابع را هدایت و تصمیمات تجاری روزانه را اتخاذ می‌کند. میزان مداخله مدیریتی نیروی کار در هیئت‌مدیره شرکت‌های آلمانی به نوع صنعت، تعداد کارکنان و چند عامل دیگر بستگی دارد. شرکت‌هایی با کمتر از ۵۰۰ نیروی کار دارای اعضای هیئت نظارتی‌اند که صرفاً توسط سهامداران انتخاب می‌شوند.<sup>۶</sup> باین‌حال، شرکت‌هایی با ۵۰۰ تا ۲۰۰۰ نیروی کار معمولاً یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره خود را توسط کارکنان انتخاب می‌کنند (مشارکت یک‌سوم) و شرکت‌هایی با بیش از ۲۰۰۰ نیروی کار، نیمی از اعضای هیئت نظارت خود را توسط کارکنان انتخاب می‌کنند.<sup>۷</sup> لذا در این شرکت‌ها برابری کامل بین نیروی کار و سرمایه وجود دارد و نمونه بارز یک سیستم حاکمیتی واقعاً مشترک است.<sup>۸</sup> این شیوه مداخله مدیریتی نیروی کار باعث شد که در بحران مالی سال ۲۰۰۸ تلاش‌ها برای نزدیک‌تر کردن آلمان به سیستم انگلیسی-آمریکایی کند یا حتی معکوس شود. سبک خاص آلمان در تعیین مداخله مدیریتی به‌طور محکم در سیستم اقتصادی آلمان و همچنین اقتصاد سیاسی اروپایی و بین‌المللی جا افتاده است. کارایی، انعطاف‌پذیری و مزایای سیستم مداخله مدیریتی برای سایر ذی‌نفعان سبب شده است که امروزه حاکمیت شرکتی مبتنی بر مداخله مدیریتی نیروی کار به‌عنوان جایگزینی برای مدل برتری سهامداران مورد بررسی قرار گیرد.<sup>۹</sup>

## ۲. مبانی «حاکمیت مشترک نیروی کار و سرمایه» در شرکت‌های تجاری

در یک طبقه‌بندی کلی می‌توان مبانی مشارکت نیروی کار و سرمایه در شرکت‌های تجاری را در دو دسته مبانی هنجاری و مبانی ابزاری تقسیم‌بندی کرد. در واقع، مدل حاکمیت مشترک نیروی کار و سرمایه در شرکت‌های تجاری صرفاً مبتنی بر مبانی اجتماعی و اخلاقی و کثرت‌گرایی هنجاری در حمایت از نیروی کار نیست، بلکه بر مبانی اقتصادی و کثرت‌گرایی ابزاری نیز استوار است به‌گونه‌ای که مشارکت نیروی کار در مدیریت شرکت، می‌تواند شرکت‌های کارآمدتری را به وجود آورد و راهی برای دستیابی به رفاه کل ذی‌نفعان شرکت و جامعه باشد. در ذیل، طی سه بند مبانی اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی مشارکت نیروی کار و سرمایه مورد تحلیل قرار خواهد گرفت.

<sup>۱</sup>. Social Codetermination.

<sup>۲</sup>. Supervisory Codetermination.

<sup>۳</sup>. Sandrock, Otto & Jean J. du Plessis, *The German System of Supervisory Codetermination by Employees, in German Corporate Governance in International and European Context*, 2017, pp 167-169.

<sup>۴</sup>. Two-tiered corporate board structure.

<sup>۵</sup>. Du Plessis J. J. and Ingo Saenger. *The Supervisory Board as Company Organ*, in: *German Corporate Governance in International and European Context*, at 15, 2017, PP 133-53.

<sup>۶</sup>. *Ibid*, at 17, PP 48-49.

<sup>۷</sup>. Sandrock and Du Plessis, *op.cit.*, PP 175-178.

<sup>۸</sup>. *Ibid*, PP 173-174.

<sup>۹</sup>. Andreas, Rühmkorf., Felix, Spindler and Navajyoti, Samanta. "Evolution of German Corporate Governance (1995-2014): An Empirical Analysis", *19 CORP. GOVERNANCE*, 2019, PP 1042-1043.

## ۲.۱. مبانی اقتصادی

برای چندین دهه، سیستم‌های حاکمیت شرکتی به‌عنوان وسیله‌ای برای میانجی‌گری در مبارزات بالقوه بین مدیران اجرایی و سهامداران تلقی شده‌اند.<sup>۱</sup> موضوع اصلی حاکمیت شرکتی نیز معمولاً از طریق روابط نمایندگی بین سهامداران و مدیران مورد بررسی قرار می‌گیرد. این تضادهای نمایندگی بالقوه بین مدیران و سهامداران، موضوع اصلی حاکمیت شرکتی را تشکیل می‌دهد.<sup>۲</sup> به‌طور دقیق‌تر ساختار حاکمیت شرکتی ایدئال انگیزه‌هایی را برای به حداقل رساندن هزینه‌های نمایندگی و به حداکثر رساندن ثروت سهامداران ایجاد می‌کند. این مدل که در ادبیات حقوق و اقتصاد به مدل برتری سهامداران نیز معروف است، تأکید می‌کند که سهامداران باید به‌عنوان «مالکین» شرکت در نظر گرفته شوند و در نتیجه هدف اصلی شرکت نیز تأمین رفاه سهامداران باشد.<sup>۳</sup>

در طرف دیگر، برخی نظریه‌پردازان استدلال می‌کنند که مشارکت نیروی کار در مدیریت شرکت، شرکت‌های کارآمدتری را به وجود می‌آورد و راهی برای دستیابی به رفاه کل ذی‌نفعان شرکت است. نظریه تیم تولید در این راستا قدم برداشته است. مطابق نظریه تیم تولید، نیروی کار به‌موازات سهامداران، از طریق سرمایه‌گذاری خاص خود در شرکت<sup>۴</sup> به ارزش شرکت می‌افزایند. بنابراین یک استدلال کارآمدی قوی در برابر دادن «حق مالکیت انحصاری در سود مازاد تیم (شرکت) به سهامداران» وجود دارد.<sup>۵</sup> از این رو، پیشنهاد می‌کند که تمرکز کل عملیات شرکت و قانون شرکت‌ها باید از رویکرد متعارف سهامدار محور به سمت دیدگاه ذی‌نفع‌محوری تغییر یابد.

یکی از اولین تلاش‌های جدی اقتصاددانان برای توضیح شرکت به‌عنوان یک تیم تولید مقاله‌ای است که در سال ۱۹۷۲ توسط آرمن آلچیان و هارولد دمستز انتشار یافت.<sup>۶</sup> در این مقاله، نویسندگان تیم تولیدی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «تولیدی که در آن (۱) از چندین نوع منبع استفاده می‌شود... (۲) مشخص نیست که محصول خروجی مربوط به کدام منبع همکاری است... [و] (۳) همه منابع مورد استفاده در تیم تولیدی متعلق به یک نفر نیست». اگر اعضای تیم پیشاپیش توافق کنند که هرگونه سودی را براساس برخی از قوانین اشتراک ثابت تخصیص دهند، مشکلات واضحی برای اعضای تیم پیش می‌آید: هریک از اعضای تیم انگیزه‌ای برای شانه خالی کردن از انجام وظیفه خواهند داشت؛ زیرا چه فعالیتی انجام دهند یا خیر، سهم یکسانی از کل را کسب خواهند کرد. از سوی دیگر، اگر اعضای تیم هیچ قرارداد اشتراک‌گذاری ثابتی نداشته باشند و صرفاً توافق کنند که پس از تولید، سود مازاد را تقسیم کنند، زمان تقسیم سود مازاد، همه آنها انگیزه‌هایی برای تخصیص سهم بیشتری از کل تولید برای خود دارند که منجر به اتلاف وقت و تلاش برای چانه‌زنی می‌شود که در هر دو مورد نتیجه کمتر از حد مطلوب است.

آلچیان و دمستز به این نتیجه رسیدند که شرکت‌ها یک نظام سلسله‌مراتبی بوده و به‌عنوان راهی برای حل این مشکلات به وجود می‌آیند. آنها استدلال کردند که در یک سیستم تولید سلسله‌مراتبی، باید به یکی از اعضای تیم نقش ناظر<sup>۷</sup>

1. Bower, J. and Payne, L. "The error at the heart of corporate leadership", *Harvard Business Review*, 95 (3), 2017, PP 50-60.

2. Hodgson, G. "Much of the economics of property rights devalues property and legal rights", *Journal of Institutional Economics*, 11 (4), 2015, PP 683-709.

3. Hansmann, H. and Kraakman, R. "The end of history of corporate law", *Georgetown Law Journal*, 89, 2001, PP 439-468.

4. Firm-specific investments.

5. Meese, A. J. "The Team Production Theory of Corporate Law: A Critical Assessment", *William and Mary Law Review*, 43, 2002, at 1632.

6. Alchian, A. A. and Demsetz, H. "Production, Information Costs, and Economic Organization", *62 Am, Econ, Rev*, 1972, P 777.

7. Monitor.

اختصاص داده شود که اطمینان حاصل گردد هیچ‌کس از انجام دادن کار خود طفره نمی‌رود.<sup>۱</sup> به‌منظور ایجاد انگیزه در شخص ناظر برای انجام دادن این کار به نحو احسن، سلسله‌مراتب باید به‌گونه‌ای تنظیم شود که سایر اعضای تیم به کارکنانی تبدیل شوند که دستمزد ثابتی برابر با هزینه فرصت خود دریافت می‌کنند. به‌این ترتیب، ناظر کلیه سودهای باقی‌مانده پس از پرداخت دستمزد ثابت کارکنان را دریافت می‌کند و انگیزه قوی برای نظارت بر کارکنان و جلوگیری از شانه خالی کردن آنها از انجام دادن وظایف دارد؛ درحالی‌که پرداخت دستمزد ثابت به سایر اعضای تیم، رانت‌جویی آنها را نیز غیرممکن می‌کند. مطابق این نظریه، نیروی کار به‌عنوان واحدهای قابل تعویض نگریده می‌شوند که هیچ مهارت خاصی برای تیم به ارمغان نمی‌آورند و مهم‌تر از آن سرمایه‌گذاری خاصی در تیم انجام نمی‌دهند. بنابراین، به همه می‌توان دستمزد ثابتی برابر با هزینه‌های فرصتشان در یک بازار رقابتی پرداخت کرد و تمام مازاد تلاش‌های مشترکشان متعلق به شخص ناظر باشد. بنابراین، مدل آلچیان و دمستز این موضوع را توجیه کرد که چرا در ساختار تیم تولید یک شخص باید به‌عنوان اصیل بر فعالیت سایر اعضای تیم نظارت کند.

سهم مهم بعدی در تئوری تیم تولید و نحوه کنترل شانه خالی کردن در تیم تولید با انتشار مقاله‌ای در سال ۱۹۸۲ توسط بنگت هولمستروم ارائه شد. رویکرد آلچیان و دمستز مفروض می‌داشت که ناظر می‌تواند به‌طور مؤثری شانه خالی کردن از انجام دادن وظایف را در میان کارکنان تشخیص دهد و مجازات کند. با این حال، این فرض مشکل کلیدی را که در نظریه اصیل-نماینده به آن پرداخته شده است، یعنی مشکل نظارت بر عامل، را نادیده می‌گیرد.<sup>۲</sup> به‌طور خاص، هولمستروم بررسی کرد که آیا امکان طراحی قراردادی وجود دارد که از شانه خالی کردن کارکنان جلوگیری کند و تمام خروجی مشترک تیم تولید به اعضای تیم تخصیص یابد؟ نتیجه‌گیری هولمستروم - که گاهی قضیه غیرممکن هولمستروم<sup>۳</sup> نامیده می‌شود - این بود که چنین قراردادی را نمی‌توان نوشت. بنابراین این‌گونه نتیجه‌گیری شد که جدایی مالکیت شرکت از نیروی کار قابل توجیه است.

علیرغم هر دو نظریه اقتصادی فوق، در حال حاضر در نظریه تیم تولید استدلال می‌شود که اعضای تیم ترجیح می‌دهند کنترل بر دارایی‌ها و خروجی تیم را به یک شخص ثالث، یک «میانجی سلسله‌مراتبی»، واگذار کنند. اما کنترل باید به‌گونه‌ای باشد که رفاه مشترک کل تیم را به حداکثر برساند. این تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد اگرچه حقوق مالکیت می‌تواند حداقل از سرمایه‌گذاری تخصصی یکی از اعضای تیم (سهامداران) محافظت کند، همچنین می‌تواند با بهره‌برداری از سرمایه‌گذاری‌های خاص اعضای دیگر بدون زحمت انجام دادن چنین سرمایه‌گذاری‌هایی به آن شخص «مالک» قدرت دهد تا سودها را تصاحب کند. به‌عنوان یک راه‌حل جایگزین، هر دوی اعضای تیم می‌توانند رفاه خود را با توافق بر واگذاری حقوق کنترل به شخص ثالث بهبود بخشند. این ایده به چند دلیل جذاب است: اول، برخلاف نظریه آلچیان و دمستز، این نظریه تأکید می‌کند که افراد فقط در صورتی می‌خواهند بخشی از یک تیم باشند که بتوانند در مازاد اقتصادی حاصل از تولید تیم سهیم باشند. دوم، اعضای تیم به‌طور شهودی درک می‌کنند که اگر فرار و رانت‌جویی کنترل نشده باشد، متقاعد کردن دیگران برای سرمایه‌گذاری منابع خاص خود در شرکت دشوار خواهد بود. بنابراین، آنها متوجه می‌شوند که ایجاد یک مقام بالاتر - یک سلسله‌مراتب - که می‌تواند شانه خالی کردن از انجام دادن وظایف را محدود کند و از رفتار رانت‌جویانه در میان اعضای تیم جلوگیری کند، به نفع شخصی آنهاست. به عبارتی واضح‌تر، هنگامی که اعضا یک شرکت را تشکیل دادند و هیئت‌مدیره‌ای را انتخاب کردند، اعضای تیم یک نهاد

<sup>۱</sup>. Ibid, at 781.

<sup>۲</sup>. Ibid, at 783.

<sup>۳</sup>. Holmstrom's impossibility theorem.



جدید و مجزا ایجاد کرده‌اند که به‌طور بالقوه می‌تواند برخلاف منافع آنها عمل کند و منجر به از دست دادن آنچه سرمایه‌گذاری کرده‌اند، شود. اما چرا هریک از اعضای تیم این کار را انجام می‌دهند؟ پاسخ این است که اعضای تیم می‌دانند اگر از حقوق کنترلی خود چشم‌پوشی نکنند، احتمال کمتری وجود دارد که همکاری کامل و سرمایه‌گذاری خاص شرکت را با سایر اعضا جلب کنند. بنابراین، آنها احتمال می‌دهند که اگر کنترل را به سلسله‌مراتب تصمیم‌گیری مرکب از نمایندگان نیروی کار و سرمایه واگذار کنند، شانس گرفتن برخی از سودهای قابل توجهی که می‌تواند از تیم تولید سرازیر شود، بیشتر از زمانی است که بخواهند با نیروی کار قرارداد بنویسند و برای آنها حقوق ثابتی را در نظر بگیرند.

## ۲.۲. مبانی اجتماعی

مشارکت کارکنان در ساختار شرکت‌های تجاری مطمئناً به‌نوعی از مسئولیت اجتماعی پیوند دارد. مشارکت نیروی کار در ساختار شرکت ارتباط مستقیمی با مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها چه در مفهوم داخلی خود (تعامل شرکت با ذی‌نفعانی که خارج از شرکت نیستند و یک رابطه بلندمدت و سرمایه‌گذاری خاص با شرکت دارند مانند کارکنان) و چه در مفهوم خارجی آن (رفتار شرکت با ذی‌نفعان در معنای وسیع‌تر و منافع عمومی و اجتماعی) دارد. به‌عبارتی دیگر، می‌توان تصور کرد اگر سهامداران بر شرکت‌ها فشار بیاورند تا صرفاً منافع مالی برای سهامداران ایجاد کنند، شرکت‌ها ممکن است شروع به استثمار محیط، کارگران یا مصرف‌کنندگان برای سود مالی خود کنند؛ درحالی‌که مشارکت کارکنان در ساختار شرکت می‌تواند وزنه تعادلی را در این خصوص ایجاد کند.<sup>۱</sup>

استدلال‌های مختلفی مسئولیت اجتماعی را در زمینه مشارکت کارکنان توجیه می‌کنند و دلایل مختلفی وجود دارد که مدیران را برای ارتقای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها ترغیب می‌کند. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها یکی از مهم‌ترین انگیزه‌های بیرونی جذب کارکنان است. در کنار نشان دادن سطوح بالای رفتار اخلاقی، نشان داده شده است که مسئولیت اجتماعی برای شرکت‌ها مزایای ابزاری و انواع مختلفی از مزیت‌های رقابتی مانند کارکنان با انگیزه بیشتر، توانایی جذب و حفظ کارکنان موردنظر، افزایش شهرت و عملکرد مالی برتر را به همراه دارد.<sup>۲</sup> یک دیدگاه مبتنی بر توجه به منابع، نشان می‌دهد که با کنترل و دست‌کاری کارآمد منابع یا قابلیت‌هایی که ارزشمند و کمیاب‌اند و به راحتی قابل تقلید نیستند و هیچ جایگزین کاملی برای آنها وجود ندارد، شرکت‌ها می‌توانند مزیت‌های رقابتی پایدار ایجاد کنند.<sup>۳</sup> فعالیت‌های نیروی کار می‌تواند با ایجاد نیروی کار ماهر که قادر به تحقق استراتژی تجاری شرکت باشد، منبع مزیت رقابتی باشد. از این رو، فعالیت‌های منابع انسانی می‌تواند به یک شرکت مزیت‌های رقابتی بدهد که منجر به بهبود عملکرد مالی شود.<sup>۴</sup> علاوه بر این، ابعاد خاصی از مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، مانند روابط محیطی و روابط با کارکنان، مهم‌تر از سایر ابعاد در نظر گرفته می‌شوند و تأثیرات متفاوتی بر نحوه ارزیابی کارکنان آینده‌نگر شرکت‌ها دارند. به‌طور خاص، شرکت‌هایی با سوابق محیطی ضعیف، احتمالاً در استخدام با مشکلاتی مواجه خواهند شد؛ زیرا این موضوع

<sup>1</sup>. Gelter, M. "Employee Participation in Corporate Governance and Corporate Social Responsibility", *ECGI Working Paper Series in Law*, 2017, P 23.

<sup>2</sup>. Albinger, H. S. and Freeman, S. J. "Corporate Social Performance and Attractiveness as an Employer to Different Job Seeking Populations", *28 Journal of Business Ethics*, 2000, PP 243–246.

<sup>3</sup>. Ibid, PP 3–4; Barney, J. B. "Firm resources and sustained competitive advantage", *17 Journal of Management* 99, 1991.

<sup>4</sup>. Wright, P. M., Dunford, B. B. and Snell, S. A. "Human Resources and the Resource Based View of the Firm", *27 Journal of Management*, 2001, 701 at 708.

به‌ویژه برای کارکنان آینده مهم است.<sup>۱</sup> انجام دادن فعالیت‌های که از نظر اجتماعی قابل پذیرش‌اند نظیر ارائه دستمزد منصفانه و مشارکت نیروی کار در ساختار شرکت، می‌تواند با افزایش بهره‌وری و روحیه و درعین حال کاهش غیبت، سبب برخورداری شرکت‌ها از مزیت شود. با حفظ کارکنان، شرکت‌ها همچنین می‌توانند در هزینه‌های مربوط به آموزش و جذب کارکنان جدید صرفه‌جویی کنند.<sup>۲</sup> علاوه بر این، یکی دیگر از انگیزه‌های کلیدی بیرونی حفظ شهرت شرکت است. شهرت شرکت یک دارایی نامشهود بسیار مهم است و می‌تواند منبع مزیت رقابتی باشد. نیروی کار ترجیح می‌دهد برای شرکت‌هایی کار کنند که شهرت خوبی دارند و ممکن است مایل به کار سخت‌تر در برابر دستمزد کمتر باشند که این خود می‌تواند یک مزیت باشد.<sup>۳</sup>

### ۲.۳. مبانی اخلاقی

اصل مشارکت نیروی کار در مدیریت شرکت‌های تجاری مبتنی بر هدف‌های انسانی-اخلاقی یا معنوی است. در این جنبه، توجه به مقام والای انسان و حقوق او و ارتقای شخصیت ایشان تأکید شده است. همان هدفی که در اعلامیه جهانی حقوق بشر مورد تأکید قرار گرفته است. هدف آن است که نیروی کار به‌عنوان افراد بشر از طریق مشارکت در مدیریت شرکت تجاری امکان یابند به ارتقای شخصیت خویش بپردازند؛ زیرا نیروی کار به‌عنوان انسان مطرح است.<sup>۴</sup> اکثر رویکردهای اخلاقی که بر حقوق تأکید دارند، معتقدند که افراد به‌نوعی دارای ارزش ذاتی و کرامت هستند. یک سنت دیرینه این ارزش ذاتی را به‌عنوان توانایی تعمق عقلانی و انتخاب آزادانه نحوه زندگی توضیح می‌دهد. الگوهای سلسله‌مراتبی سنتی شرکت‌ها، کارکنان را به‌عنوان منابع انسانی غیرضروری و قابل جایگزین می‌دانند که باید با هدف افزایش سود شرکت مدیریت شوند. تعهد اجتماعی اصیل به کرامت و استقلال افراد، این سنت را به چالش خواهد کشید. از آنجایی که کار نقش مسلطی در تعریف نیروی کار به‌عنوان یک فرد و تثبیت ارزش‌های اجتماعی آن‌ها دارد، لذا تعهد به کرامت و استقلال افراد منجر به این نتیجه می‌شود که کارگران باید توانایی اعمال کنترل بر زندگی کاری خود را داشته باشند.<sup>۵</sup> به‌عبارتی دیگر، نسبتاً منطقی است که کارکنان نماینده یا صدای خاصی در حکمرانی و مدیریت خود داشته باشند.<sup>۶</sup>

علاوه بر این، حق مشارکت نیروی کار را می‌توان از هنجارهای اخلاقی مدرن، که تعهد به کرامت برابر هر فرد را ابراز می‌کنند، استخراج کرد. تعهد به برابری مستلزم آن است که تصمیمات مؤثر منافع نیروی کار، به‌ویژه تصمیماتی که بر منافع مهم یا اساسی تأثیر می‌گذارد، به‌طور عادلانه اتخاذ شوند. واضح است که بسیاری از تصمیمات اتخاذ شده در شرکت‌ها می‌تواند تأثیر زیادی بر اساسی‌ترین منافع نیروی کار شرکت داشته باشد.<sup>۷</sup> برای تحقیق اصل انصاف و مسئولیت‌پذیری، چه تضمینی مؤثرتر از اینکه به نیروی کار اجازه دهیم منافع خود را در فرایند تصمیم‌گیری نمایندگی

<sup>۱</sup>. Backhaus, K. B., Stone, B. A. and Heiner, K. "Exploring the Relationship Between Corporate Social Performance and Employer Attractiveness", *Business and Society*, 41, 2002, PP 309-313.

<sup>۲</sup>. Branco, M. C. and Rodrigues, L. L. "Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspectives", *J Bus Ethics* 69, 2006, no 130, at 121.

<sup>۳</sup>. Roberts and Dowling, "Corporate Reputation and Sustained Superior Financial Performance", *Strategic Management Journal*, Volume 23, Issue 12, 2002, no 146, at 1079.

<sup>۴</sup>. رستمی، ولی، «مشارکت کارگران در اداره کارگاه»، نشریه کار و جامعه، شماره ۲۰، شماره ۲۰، ص ۱۱.

<sup>۵</sup>. McCall, J. J. "Employee Voice in Corporate Governance: A Defense of Strong Participation Rights", *Business Ethics Quarterly*, 11 (1), 2001, P 197.

<sup>۶</sup>. Dahl, R. A Preface to Economic Democracy, University of California Press, 1985.

<sup>۷</sup>. McCall, op.cit., P 197.

کنند. از آنجایی که در نظر گرفتن متوازن و منصفانه همه منافع در صورتی قابل تحقق است که احزاب مختلف شرکتی قدرت نهادی تقریباً برابری داشته باشند، کارکنان مستحق آن میزان اختیار هستند که آن‌ها را قادر می‌کند در برابر سیاست‌هایی که ناعادلانه به منافع آنها آسیب می‌زند مقاومت کنند. این البته به معنای حق مشارکت مدیریتی در همه سطوح است.<sup>۱</sup> مضاف بر مطالب فوق، مشارکت در تأسیس اولیه شرکت وزن اخلاقی کافی برای توجیه حذف سایر مشارکت‌کنندگان از اظهار نظر در مورد عملیات شرکت را ندارد و سهامداران شرکت نمی‌توانند ادعا کنند که مشارکت نیروی کار در ساختار شرکت از منظر اخلاقی خلاف اصل انصاف و استقلال آنهاست؛ بلکه آنچه مرتبط‌تر به نظر می‌رسد این است که مشارکت هر دو (نیروی کار و سرمایه) منطقاً برای هر تولیدی ضروری است. بنابراین، به نظر نمی‌رسد که ارزش انصاف و استقلال، خواه مبتنی بر مشارکت در تأسیس شرکت باشد یا خواه به دلیل به دوش کشیدن ریسک آن، زمینه‌های نظری کاملی را برای این ادعا فراهم کند که حقوق مالکیت سهامداران بر حق کارکنان برای تصمیم‌گیری مشترک غلبه می‌کند. در عوض، به نظر می‌رسد از آنجایی که ریسک و مشارکت بین مالکان و کارکنان تقسیم می‌شود، هر دو باید بتوانند بر تصمیمات شرکت کنترل داشته باشند.

### ۳. پیامدهای «حاکمیت مشترک نیروی کار و سرمایه» در شرکت‌های تجاری

علی‌رغم تحقیقات تجربی غیرقطعی که در تأیید و رد سیستم مشارکت نیروی کار و سرمایه وجود دارد، امروزه کاملاً پذیرفته شده است که مداخله مدیریتی نیروی کار در ساختار شرکت‌های تجاری به آلمان این امکان را داده است که تعدادی از مزایای مهم اقتصادی و غیراقتصادی را برای خود حاصل کند. آسیب جنگ طبقاتی، که توسط کارل مارکس و پیروان جزی می‌او القا شده بود، با این سیستم مدیریت اجماع‌ساز جایگزین شده است که در آن سهامداران و کارکنان می‌توانند به دنبال راه‌حل‌های مسالمت‌آمیز در هنگام اتخاذ تصمیمات سخت باشند و سپس آن را اجرا کنند.<sup>۲</sup> در واقع، مشارکت نیروی کار و سرمایه سبب کاهش عدم تقارن اطلاعاتی، تشویق سرمایه‌گذاری خاص نیروی کار در شرکت و تحقق توجه به منافع تمام ذی‌نفعان شرکتی می‌شود که در ذیل طی سه بند هر یک از پیامدهای فوق را با نگاه به حقوق ایران مورد بررسی قرار خواهیم داد.

#### ۳.۱. کاهش عدم تقارن اطلاعاتی

یکی از پیامدهای اساسی مرتبط با کیفیت اطلاعات، عدم تقارن اطلاعاتی است که به برتری اطلاعاتی یکی از طرفین معامله بر دیگری اشاره دارد. تقارن اطلاعات به این معناست که طرفین مبادله‌کننده به یک اندازه از کیفیت و شرایط و اطلاعات مورد معامله اطلاع داشته باشند.<sup>۳</sup> در سیستم برتری سهامداران، با توجه به این امر که مدیران از جانب سهامداران انتخاب می‌شوند و تحت نظارت آنها می‌باشند، لذا ساختار مدیریت به‌گونه‌ای است که ممکن است تصمیمات شرکت بدون توجه به منافع سایر ذی‌نفعان شرکتی اتخاذ شود. در نتیجه این واقعیت، که کسب اطلاعات مناسب در خصوص تصمیمات شرکت برای نیروی کار بسیار هزینه‌بر و گاه غیرممکن است، لذا عدم جریان تقارن اطلاعاتی بین نیروی کار و

<sup>۱</sup>. Gould, Carol, C. Rethinking Democracy, Cambridge: Cambridge University Press, 1988.

<sup>۲</sup>. Du Plessis J. J., Großfeld, B., Luttermann, C., Saenger, I., Sandrock, O. *German Corporate Governance in International and European Context*, Berlin: Springer Verlag, 2017, P 189.

<sup>۳</sup>. طباطبایی‌نژاد، سید محمد، محمود باقری و هدایت فرخانی، «عدم تقارن اطلاعات در حقوق بانکی (مطالعه موردی: قراردادهای تسهیلات سندی‌کابی)»، *مطالعات حقوق خصوصی*، دوره ۴۷، شماره ۱، ۱۳۹۶، ص ۵۳.

سرمایه ممکن است پیامدهای منفی برای شرکت و حتی کل بازار داشته باشد. این درحالی است که در مدل مشارکت نیروی کار و سرمایه، مدیران و نمایندگان کارکنان فرصت‌های زیادی دارند تا درمورد اقدامات لازم برای پاسخگویی به تغییرات بازار (رونق یا رکود) با یکدیگر تبادل نظر کنند. به همین دلیل است که برخی نویسندگان استدلال کرده‌اند مداخله مدیریتی ممکن است مزایای کارایی مهمی را در زمینه مذاکره جمعی به همراه داشته باشد.<sup>۱</sup> هیئت‌مدیره شرکت‌ها معمولاً بیشتر از اتحادیه‌های کارگری که با آنها بر سر دستمزد چانه‌زنی می‌کنند، درباره وضعیت مالی شرکت‌های خود می‌دانند. این عدم تقارن اطلاعاتی می‌تواند طرفین چانه‌زنی را از دستیابی به توافق بازدارد. پیامد چنین وضعیتی ممکن است اعتصابات باشد که می‌تواند هم برای طرف‌های درگیر و هم برای سایر شرکت‌ها در بالا یا پایین زنجیره تأمین پرهزینه باشد.<sup>۲</sup> با این حال، تعیین مداخله مدیریتی نیروی کار در سطح هیئت‌مدیره باعث می‌شود که نمایندگان کارکنان به اطلاعاتی مشابه با سایر اعضای هیئت‌مدیره دسترسی داشته باشند.<sup>۳</sup> در نتیجه، مداخله مدیریتی اجباری می‌تواند عدم تقارن اطلاعاتی بین کارفرمایان و کارگران را کاهش دهد یا از بین ببرد.<sup>۴</sup> ممکن است استدلال شود که در نظام حقوقی ایران، علیرغم آنکه پذیرش سیستم مداخله مدیریتی منجر به کاهش عدم تقارن اطلاعاتی می‌شود، در عوض ممکن است سبب تضعیف همگرایی هیئت‌مدیره و امکان کنش جمعی و نظارت بر مدیران منتخب کارکنان را دشوار و در نتیجه هزینه‌های نمایندگی در قالب فرصت‌طلبی مدیریتی به ضرر سهامداران و کارکنان به یک نتیجه محتمل تبدیل شود. علیرغم اینکه قابل کتمان نیست در سیستم مداخله مدیریتی ممکن است مدیرانی با اهداف متفاوت وجود داشته باشد، امروزه ادبیاتی غنی وجود دارد که بر مزایای هیئت‌مدیره‌های متنوع در شرکت‌های تجاری تأکید دارد. به‌ویژه، داشتن مدیرانی با تجربیات و دیدگاه‌های متفاوت، اصولاً می‌تواند از مشکلاتی مانند تفکر گروهی جلوگیری کند و در نتیجه تصمیم‌گیری را بهبود بخشد.<sup>۵</sup>

<sup>۱</sup>. Hansmann, H. "When Does Worker Ownership Work? ESOPs, Law Firms, Codetermination, and Economic Democracy", 99 *YALE L.J.*, 1749, 1803, 1990.

- شایان ذکر است که در نظام حقوق کار ایران پیمان‌های دسته‌جمعی کار یکی از مهم‌ترین منابع جهت متعادل کردن منافع نیروی کار و سرمایه است که به موجب ماده ۱۴۰ قانون کار به رسمیت شناخته شده است. از آنجایی که هیئت‌مدیره شرکت‌ها معمولاً بیشتر از اتحادیه‌های کارگری که با آنها بر سر مسائل کارگری چانه‌زنی می‌کنند، درباره وضعیت مالی شرکت‌های خود می‌دانند و با عنایت به اینکه درصد بالایی از کارگران بخش خصوصی تحت پوشش قراردادهای دسته‌جمعی هستند، منطقی است که استنباط نماییم پذیرش مداخله مدیریتی در ایران در مقایسه با پیمان‌های جمعی کار (از حیث کاهش عدم تقارن اطلاعاتی) دارای مزایای قابل توجه و آثار مثبتی خواهد بود. کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و امکان مذاکره جمعی، که در مدل مداخله مدیریتی وجود دارد، امر بسیار بااهمیتی است که در زمان رونق و رکود اقتصادی شرکت‌های تجاری می‌تواند مفید واقع شود. به‌عنوان مثال در شرایط رونق اقتصادی و لزوم انجام اضافه‌کار توسط کارکنان، درجایی که نمایندگان کارکنان در هیئت‌های نظارت حضور دارند، رضایت آنها راحت‌تر به دست می‌آید و متقابلاً در زمان رکود و مواقعی که شرکت در آستانه ورشکستگی است سیستم مداخله مدیریتی مدیریت را قادر می‌کند تا به راحتی رضایت نیروی کار خود را برای انجام اقدامات کم‌وبیش شدید جلب کند.

- Sandrock, O. "German and international perspectives of the German model of codetermination", *Eur Bus Law Rev* 26, 2015, PP 133-134.

<sup>۲</sup>. Hansmann, op.cit., P 1766.

<sup>۳</sup>. Bundesgerichtshof (Federal Supreme Court), Judgment of Feb. 25, 1982 (II ZR 145/80)

<sup>۴</sup>. نقش مداخله مدیریتی نیروی کار در کاهش اطلاعات نامتقارن در زمینه مذاکره جمعی اکنون به‌طور گسترده پذیرفته شده است:

- Luca Enriques, Lca, et al. *The Basic Governance Structure; Minority Shareholders and Non-Shareholder Constituencies*, in: *The Anatomy of Corporate Law*, Edited by: Reinier, Kraakman, et al, third edition, 2017; Jens, op.cit, P 479.

<sup>۵</sup>. ماده ۸۸ لایحه قانونی ۱۳۴۷ نمونه بارز چنین سیاستی است که با پذیرش امکان رأی‌گیری انباشته به سهامداران اقلیت کمک کرده است تا نمایندگانی در هیئت‌مدیره شرکت داشته باشند.

### ۳.۲. سرمایه‌گذاری خاص نیروی کار در شرکت<sup>۱</sup>

استدلال شده است که مداخله مدیریتی ممکن است کارکنان را تشویق کند که به اصطلاح به سرمایه‌گذاری‌های خاص در شرکت بپردازند.<sup>۲</sup> ایده اصلی سرمایه‌گذاری خاص شرکتی ساده است: شرکت‌ها اغلب می‌توانند بهره‌وری خود را با متقاعد کردن کارکنان به کسب مهارت‌ها یا افزایش دانش خود در یک حوزه خاص ارتقا دهند. از منظر نیروی کار، سرمایه‌گذاری‌های خاص شرکت به‌طور بالقوه خطرناک است. با این توضیح که کارفرما می‌داند نیروی کار نمی‌تواند تخصص خاص شرکتی خود را به‌جای دیگری ببرد؛ زیرا کارکنان معمولاً نمی‌توانند بدون هزینه از یک کارفرما به کارفرمای دیگر نقل‌مکان کنند. در نتیجه، کارفرما ممکن است کارکنان را تشویق کند تا سرمایه‌گذاری‌های خاص شرکت را انجام دهند؛ اما پس از آن از جبران افزایش بهره‌وری آنها خودداری کند؛ زیرا کارکنانی که در شرکت سرمایه‌گذاری خاص کرده‌اند، اگر توسط پادمان‌های سازمانی یا قراردادی محافظت نشوند، ممکن است مورد استثمار قرار گیرند و آسیب‌های اقتصادی جدی متحمل شوند. دورنمای فرصت‌طلبی کارفرما ممکن است باعث شود نیروی کار در وهله اول از انجام دادن سرمایه‌گذاری‌های خاص شرکت خودداری کند؛ حتی در مواردی که چنین سرمایه‌گذاری‌هایی بازده مشترک مثبتی را برای طرفین به همراه داشته باشد. بر اساس این استدلال، مداخله مدیریتی مکانیزمی است که به کارفرمایان اجازه می‌دهد تعهد معتبری در جهت پاداش دادن به کارکنان برای سرمایه‌گذاری‌های خاص شرکت خود داشته باشند.<sup>۳</sup>

یکی از انتقادهایی که بر سرمایه‌گذاری خاص نیروی کار در شرکت وارد شده، این است که آلمان قوانین مختلفی را اتخاذ کرده است که از کارکنان در برابر سلب مالکیت توسط کارفرمایان محافظت می‌کند و سرمایه‌گذاری‌های خاص شرکت را تشویق می‌کند. به‌عنوان مثال، درحالی‌که شرکت‌ها نمی‌توانند نیروی کار خود را به‌دلخواه اخراج کنند، قانون کار آلمان به خاتمه کار به علت موجه پایبند است که طبق آن کارفرمایان برای پایان دادن به یک رابطه کاری به دلیل مشخص (شخصی یا تجاری) نیاز دارند. علاوه بر این، قانون کار آلمان ساختار نهادی کاملاً متمایز شورای کار را بر شرکت‌ها تحمیل می‌کند که برای محافظت از حقوق کارکنان طراحی شده است. کارکنان در شرکت‌های پنج‌نفره یا بیشتر حق انتخاب شورای کار دارند و کارفرمایان طبق قانون موظفاند در مورد بسیاری از مسائل مهم مدیریتی یا به شورای کار اطلاع دهند و یا حتی تأیید آن را بگیرند. به‌طور کلی، این قوانین سطح بالایی از محافظت را برای نیروی کار آلمانی ارائه می‌دهند. اتخاذ یک سیستم مداخله مدیریتی به سبک آلمانی ممکن است گامی در جهت تشویق سرمایه‌گذاری بیشتر برای شرکت باشد. با این حال، به‌هیچ‌وجه مشخص نیست که صرف مداخله مدیریتی اجباری به‌تنهایی (بدون وجود سایر مقررات حمایتی از نیروی کار) عاملی برای دستیابی به این هدف باشد.<sup>۴</sup> به نظر می‌رسد که ایراد فوق در نظام حقوقی ایران وارد نیست، زیرا در ایران نیز به‌مانند آلمان برای خاتمه کار باید دلیل موجه ارائه شود و مطابق ماده ۱۵ قانون تشکیل شورای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳ در شرکت‌های با بیش از ۳۵ نیروی کار تشکیل شورای اسلامی کار ضروری است. علاوه بر این، بر اساس این دیدگاه، ناتوانی نسبی کارگران در محافظت از حقوق خود دلیلی برای حفظ ویژگی اصلی ساختار حاکمیتی است که از همان ابتدا از کارگران سلب اختیار می‌کند، امری که به نظر نمی‌رسد چندان معقول و مرتبط باشد.

1. Firm- specific investments.

2. Erik, G. Furubotn. "Codetermination and the Modern Theory of the Firm: A Property-Rights Analysis", *61 J. BUS.*, 1988, PP 165, 170-174.

3. Han, Kim, E., Maug, E. and Scheider, C. "Labor Representation in Governance as an Insurance Mechanism", *REV. FIN.*, 2018. "Labor Representation in Governance as an Insurance Mechanism", *REV. FIN.*, 2018, PP 1251, 1256.

4. Jens, Dammann and Horst, Eidenmüller. "Codetermination: A Poor Fit for U.S. Corporations", *COLUM. BUS. L. REV.*, 2020, PP 33, 35.

### ۳.۳. تامین منافع سایر ذی‌نفعان شرکتی

یکی از مهم‌ترین پرسش‌هایی که می‌توان در خصوص مشارکت نیروی کار و سرمایه در حاکمیت شرکتی مطرح کرد این موضوع است که چرا در میان طیف وسیعی از ذی‌نفعان باید کارگران در مدیریت شرکت مداخله داشته باشند؟ علی‌الاصول یکی از مبانی حاکمیت شرکتی توجه به منافع تمام ذی‌نفعان شرکت (و نه صرفاً کارکنان) در راستای رشد پایدار و ثبات شرکتی است (بند ۳ ماده ۲ دستورالعمل حاکمیت شرکتی ناشران ثبت شده نزد سازمان بورس و اوراق بهادار مصوب ۱۴۰۱). لذا ضرورت مداخله مدیریتی نیروی کار چیست؟ در پاسخ به این پرسش اساسی می‌توان گفت شیوه مداخله مدیریتی نیروی کار نه فقط واجد آثار مثبتی برای کارکنان است بلکه سایر ذی‌نفعان و به‌طور کلی شرکت از آثار مثبت آن بهره‌مند می‌شوند. نخست اینکه کارکنان در شرایط مداخله مدیریتی، وضعیت بهتری دارند. همان‌طور که در بالا توضیح داده شد، بازگشت آلمان از بحران مالی تا حد زیادی نتیجه توانایی شرکت‌های آن‌ها در حفظ سطح اشتغال نسبتاً پایدار بود. کارکنان در شرکت‌هایی با مشارکت نیروی کار و سرمایه در طول دوران رکود در برابر اخراج بهتر محافظت می‌شوند. باین‌حال، به لطف تسهیل مذاکره جمعی در سیستم مداخله مدیریتی این امنیت شغلی به قیمت دستمزدهای کمتر خود کارکنان است. این نکته مهمی است؛ چراکه مبادله دستمزد برای تضمین امنیت شغلی هیچ تأثیری بر حقوق سهامداران ندارد.<sup>۱</sup> لذا اولین استدلالی که در خصوص حاکمیت مشترک نیروی کار و سرمایه مطرح می‌شود این است که هزینه‌ای برای سهامداران به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین ذی‌نفعان شرکت ندارد.

علاوه بر این، مدل مداخله مدیریتی واجد آثار مثبتی بر منافع سایر ذی‌نفعان شرکت است. به‌عنوان مثال، نمایندگی کارکنان برای بستانکاران شرکت مفید است. کارکنان دارای منافع اند که در چند بعد با منافع بستانکاران همسو است. نمایندگان نیروی کار که هدفشان حفاظت از منافع کارکنان شرکت است، می‌توانند (ناخواسته) به حفاظت از منافع بانک‌ها (به‌عنوان یکی از مهم‌ترین بستانکاران) نیز کمک کنند؛ زیرا هر دو ذی‌نفع به منافع بلندمدت و ثبات شرکت علاقه دارند.<sup>۲</sup> نتیجه این همسویی سود هم به نفع شرکت (از حیث شرایط تأمین مالی مطلوب، اخذ وام با هزینه‌های کمتر و سررسید طولانی‌تر) و هم به نفع بانک‌هاست. همچنین مشخص شده است که شرکت‌های دارای مدیریت مشترک نیروی کار و سرمایه وارد معاملات ادغام و تصاحب کمتر (و بهتر) شده‌اند، جریان‌های نقدی پایدارتری دارند و کمتر در معرض ریسک‌های خاص قرار دارند. به عبارتی «صدای مستقیم کارکنان در ساختار حاکمیتی شرکت‌ها می‌تواند مکانیزم قدرتمندی برای کاهش تعارضات نمایندگی بین ارائه‌دهندگان بدهی و شرکت‌ها و بهبود فرصت‌ها و شرایط تأمین مالی آن‌ها باشد».<sup>۳</sup> لازم به ذکر است که بستانکاران تنها ذی‌نفعانی نیستند که ممکن است از نمایندگی کارکنان بهره‌مند شوند. مداخله مدیریتی بر تعهدات شرکت به اقدامات بنیادی در خصوص مسئولیت اجتماعی شرکتی مؤثر است. قدرت مداخله مدیریتی ارتباط مثبتی با سیاست‌های مسئولیت اجتماعی شرکت، از جمله سیاست امنیت شغلی دارد.<sup>۴</sup> در مجموع، تحقیقات اقتصادی جدید نشان می‌دهد که نمایندگی کارکنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها از طریق پیگیری اقدامات معنادار مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها به نفع کارکنان، طلبکاران و جامعه است. همچنین نمایندگی کارکنان از طریق مکانیسم‌های مختلف، از جمله ارتقای جریان اطلاعات بیشتر در شرکت و این واقعیت که سایر ذی‌نفعان اغلب منافع همسو با منافع

1. Han Kim, Maug and Scheider, op.cit., PP1251, 1286.

2. Chen, Lin., Thomas, Schmid and Yuhai, Xuan. "Employee Representation and Financial Leverage", *127 J. FIN. ECON.*, 2018, PP 303, 321.

3. Ibid, P 322.

4. Robert and Sigurt, op.cit., PP 233-34.

کارکنان دارند (مانند نگرانی در خصوص توجه به منافع بلندمدت) به سایر ذی‌نفعان شرکت کمک می‌کند.<sup>۱</sup>

### نتیجه‌گیری

یکی از مهم‌ترین جنبه‌های حقوق شرکت‌های تجاری مدرن تلاش برای توسعه پایدار شرکت و توجه به منافع تمام ذی‌نفعان شرکتی و به‌طور خاص نیروی کار شرکت است. با مطالعه مقررات قانونی حاکم بر شرکت‌های تجاری ایران ملاحظه می‌شود که در قانون تجارت مصوب سال ۱۳۱۱ (مواد ۵۹، ۶۲، ۵۲۰ و ۵۵۷) و لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ (مواد ۵، ۳۳، ۱۱۱، ۱۲۷، ۱۴۱، ۱۵۳، ۲۰۵ و ۲۷۰) توجه به منافع ذی‌نفعان مورد عنایت قانون‌گذار بوده است. این موضوع در دستورالعمل حاکمیت شرکتی ناشران ثبت شده نزد سازمان بورس و اوراق بهادار مصوب ۱۳۴۱ (بند ۳ و ۶ ماده ۳) به صراحت مورد تأکید قانون‌گذار قرار گرفته است. مجموع مقررات قانونی فوق دلالت بر آن دارد چارچوب حقوقی حاکمیت شرکتی باید نسبت به هدایت راهبردی شرکت، نظارت اثربخش مدیریت و پاسخگویی اعضای هیئت‌مدیره نسبت به سهامداران و ذی‌نفعان اطمینان لازم را فراهم کند. مدل حاکمیت شرکتی مبتنی بر مشارکت نیروی کار و سرمایه یکی از مهم‌ترین ابزارهای حاکمیتی موجود جهت تحقق اهداف فوق در حقوق شرکت‌های تجاری است. این شیوه حاکمیت شرکتی سابقه طولانی در نظام حقوقی آلمان دارد و بخشی از پیشرفت اقتصادی این کشور مرهون مشارکت نیروی کار و سرمایه در مدیریت شرکت‌های تجاری است. محاکم قضایی این کشور نیز (از جمله دادگاه قانونی اساسی و دیوان عالی) با قاطعیت از این شیوه حکمرانی شرکتی حمایت کرده‌اند. پذیرش مشارکت نیروی کار و سرمایه در شرکت‌های تجاری ایران نیز علی‌رغم آنکه در ادبیات حقوق شرکت‌های تجاری ایران مورد غفلت واقع شده است، اما می‌تواند واجد آثار مثبتی برای نیروی کار و سایر ذی‌نفعان از جمله بستانکاران بوده و مکانیزم قدرتمندی برای کاهش تعارضات نمایندگی بین ارائه‌دهندگان بدهی و شرکت‌ها و بهبود فرصت‌ها و شرایط تأمین مالی آنها باشد. همچنین این شیوه حکمرانی ابزار مهمی برای نیل به اهدافی است که در مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها بر آن تأکید شده است. بنابراین می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت حاکمیت مشترک نیروی کار و سرمایه و حضور نماینده کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌های تجاری قابلیت آن را دارد که به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای تحقق «سند ملی کار شایسته و سیاست‌های اشتغال مبتنی بر سند ملی کار شایسته» و همچنین توجه به منافع ذی‌نفعان شرکتی و در راستای نیل به رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی معرفی شود. در نتیجه ما استدلال می‌کنیم که عدم توجه به مشارکت کارکنان در مدیریت شرکت‌های تجاری ایران را می‌توان به سوگیری رفتاری و کوتاه‌مدت‌گرایی سهامداران نسبت داد و نه کارایی پایین این شیوه حکمرانی شرکتی. البته با توجه به ریسک پیامدهای ناخواسته و فقدان شواهد تجربی قطعی در ایران مبنی بر اینکه مشارکت کارکنان از نظر اقتصادی سودمند است باید گام‌های نخست همراه با احتیاط برداشته شوند. نظر به مراتب فوق، در این مقاله پیشنهاد می‌شود در وهله نخست، تغییر فرهنگ شرکتی در مقابل مشارکت نیروی کار و تقویت گفت‌وگوی سازنده بین مدیریت شرکت و کارکنان، و ایجاد مواضع بلندمدت‌تر سرمایه‌گذاران نهادی از طریق ایجاد پنل‌های مشاوره کارکنان در شرکت‌های تجاری با نیروی کار معتدله (بیش از ۲۰۰ نفر) و شرکت‌های پذیرفته‌شده نزد سازمان بورس و اوراق بهادار صورت گیرد. چنین پنل‌هایی می‌توانند از طریق وضع الزاماتی در دستورالعمل‌های مربوط به حاکمیت شرکتی گنجانده شوند و این ظرفیت را دارند که تصمیم‌گیری شرکتی را از طریق گنجاندن دیدگاه کارکنان بهبود بخشند و کارکنان و نمایندگان آنها را قادر سازند تا مهارت‌های لازم را برای عمل به‌عنوان بازیگران حاکمیتی مؤثر

<sup>۱</sup>. Ibid, PP 243-244.

توسعه دهند. در وهله دوم، از آنجایی که طرح‌های مالکیت سهام کارکنان یک عنصر موجود در چارچوب حقوق شرکت‌های تجاری ایران است، می‌توان از ظرفیت این نهاد به‌عنوان یک ابزار استفاده کرد و به کارکنان مالکیت سهام با حق ویژه انتخاب تعدادی از اعضای هیئت‌مدیره را اختصاص داد. اعطای مالکیت سهام کارکنان می‌تواند توسط دولت با گسترش مزایای مالیاتی مربوطه تسهیل شود. منافع عمومی که گسترش سودمندی طرح‌های مالکیت سهام کارکنان توسط قانون مالیات را توجیه می‌کند، مزایای اقتصادی بلندمدت برای سهامداران شرکت و جامعه به‌عنوان یک کل خواهد بود که ناشی از بهبود کارایی شرکت و مزایای ویژه‌ای است که به کارکنان تعلق می‌گیرد. گام نهایی و بلندمدت می‌تواند شامل انتصاب مستقیم برخی از مدیران شرکت (تا یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره) توسط کارکنان باشد. البته ضروری است که در مقررات قانونی قید شود که چنین مدیرانی باید به‌مثابه مدیران مستقل بوده و وظایفی مشابه سایر مدیران داشته باشند. چنین امری این خطر را به حداقل می‌رساند که مدیران منصوب‌شده توسط کارگران به نفع کل شرکت عمل نکنند. رویکرد تدریجی فوق علاوه بر آنکه با بافت شرکت‌های تجاری ایران تطابق دارد، بلکه واجد این مزیت است که به‌جای ایجاد تغییرات ناگهانی و سخت‌گیرانه در قوانین شرکتی با نتایج غیرقابل‌پیش‌بینی به توانمندسازی تدریجی کارکنان از درون شرکت پرداخته و به درک قوانین شرکت به‌عنوان ابزاری برای به حداکثر رساندن کارایی اقتصادی بینجامد.

## منابع

### کتاب

۱. صقری، محمد، *حقوق بازرگانی، شرکت‌ها*، جلد ۱ و ۲، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۹۳.
۲. طوسی، عباس، *تحلیل اقتصادی حقوق شرکت‌ها*، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی، چاپ اول، ۱۳۹۳.

### مقاله

۳. بهشتی، شقایق، ربیعا اسکینی، محمدرضا پاسبان و علی زارع، «طرح تشویقی کارکنان شرکت: سهام تشویقی و سهام ترجیحی با مطالعه در نظام حقوقی انگلستان و ایران»، *تحقیقات حقوقی بین‌المللی*، دوره ۱۱، شماره ۴۰، ۱۳۹۷.
۴. رستمی، ولی، «مشارکت کارگران در اداره کارگاه»، *نشریه کار و جامعه*، شماره ۲۰، ۱۳۷۶.
۵. طباطبایی‌نژاد، سید محمد، محمود باقری و هدایت فرخانی، «عدم تقارن اطلاعات در حقوق بانکی (مطالعه موردی: قراردادهای تسهیلات سندیکایی)»، *مطالعات حقوق خصوصی*، دوره ۴۷، شماره ۱، ۱۳۹۶.

## References

### Books

1. Bruner, Christopher, M. *Corporate Governance in the Common-Law World: The Political Foundations of Shareholder Power*, Cambridge: Cambridge University Press, 2013.
2. Dahl, R. *A Preface to Economic Democracy*, University of California Press, 1985.
3. Du Plessis J. J. and Ingo Saenger. *The Supervisory Board as Company Organ*, in: German Corporate Governance in International and European Context, 2017.
4. Du Plessis J. J., Großfeld, B., Luttermann, C., Saenger, I., Sandrock, O. *German Corporate Governance in International and European Context*, Berlin: Springer Verlag, 2017.
5. Gould, Carol, C. *Rethinking Democracy*, Cambridge: Cambridge University Press, 1988.



6. Luca Enriques, Lca, et al. *The Basic Governance Structure: Minority Shareholders and Non-Shareholder Constituencies*, in: *The Anatomy of Corporate Law*, Edited by: Reinier, Kraakman, et al, third edition, 2017.
7. Saghri, Mohammad, *Commercial Laws, Companies*, volume 1 and 2, Tehran: Tehran: Sahami Enteshar Company, first edition, 2014. (in Persian)
8. Sandrock, O. and Du Plessis J. J. *The German System of Supervisory Codetermination by Employees*, in: *German Corporate Governance in International and European Context*, 2017.
9. Tousi, Abbas, *Economic Analysis of Corporate Law*, Tehran: Institute of Legal Studies and Research, first edition, 2014. (in Persian)

## Articles

10. Albinger, H. S. and Freeman, S. J. "Corporate Social Performance and Attractiveness as an Employer to Different Job Seeking Populations", 28 *Journal of Business Ethics*, 2000.
11. Alchian, A. A. and Demsetz, H. "Production, Information Costs, and Economic Organization", 62 *Am, Econ, Rev*, 1972.
12. Andreas, Rühmkorf., Felix, Spindler and Navajyoti, Samanta. "Evolution of German Corporate Governance (1995–2014): An Empirical Analysis", 19 *CORP. GOVERNANCE*, 2019.
13. Backhaus, K. B., Stone, B. A. and Heiner, K. "Exploring the Relationship Between Corporate Social Performance and Employer Attractiveness", *Business and Society*, 41, 2002.
14. Barney, J. B. "Firm resources and sustained competitive advantage", 17 *Journal of Management* 99, 1991.
15. Beheshti, Shaghayegh, Rabi'a Eskini, Mohammadreza Paseban and Ali Zare', "Incentive plan for company employees: Incentive shares and preferred shares with a study in the legal system of England and Iran", *International legal research*, Volume 11, Issue 40, 2018. (in Persian)
16. Bower, J. and Payne, L. "The error at the heart of corporate leadership", *Harvard Business Review*, 95 (3), 2017.
17. Branco, M. C. and Rodrigues, L. L. "Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspectives", *J Bus Ethics* 69, 2006.
18. Chen, Lin., Thomas, Schmid and Yuhai, Xuan. "Employee Representation and Financial Leverage", 127 *J. FIN. ECON*, 2018.
19. Clyde, W. Summers. "Employee Voice and Employer Choice: A Structured Exception to Section 8(a)(2)", 69 *CHI.-KENT L. REV*, 1993.
20. David, Gelles and David, Yaffe-Bellany. "Shareholder Value Is No Longer Everything, Top C.E.O.s Say", *N.Y. TIMES*, 2019.
21. Erik, G. Furubotn. "Codetermination and the Modern Theory of the Firm: A Property-Rights Analysis", 61 *J. BUS*, 1988.
22. Gelter, M. "Employee Participation in Corporate Governance and Corporate Social Responsibility", *ECGI Working Paper Series in Law*, 2017.
23. Han, Kim, E., Maug, E. and Scheider, C. "Labor Representation in Governance as an Insurance Mechanism", *REV. FIN*, 2018.
24. Hansmann, H. "When Does Worker Ownership Work? ESOPs, Law Firms, Codetermination, and Economic Democracy", 99 *YALE L.J*, 1990.
25. Hansmann, H. and Kraakman, R. "The end of history of corporate law", *Georgetown Law Journal*, 89, 2001.
26. Hodgson, G. "Much of the economics of property rights devalues property and legal rights", *Journal of Institutional Economics*, 11 (4), 2015.
27. Jens, Dammann and Horst, Eidenmüller. "Codetermination: A Poor Fit for U.S. Corporations", *COLUM. BUS. L. REV*, 2020.

28. Jens, Dammann. "The Mandatory Law Puzzle: Redefining American Exceptionalism in Corporate Law", 65 *HASTINGS L.J.*, 2014.
29. Julian, Constain, Note. "A New Standard for Governance: Reflections on Worker Representation in the United States", 24 *FORDHAM J. CORP. & FIN. L.* 2019.
30. Matthew, Yglesias. "Elizabeth Warren Has a Plan to Save Capitalism", *VOX*, 2018.
31. McCall, J. J. "Employee Voice in Corporate Governance: A Defense of Strong Participation Rights", *Business Ethics Quarterly*, 11 (1), 2001.
32. McWilliams, D. Siegel and P. M. Wright. "Corporate Social Responsibility: Strategic Implications", 43 *Journal of Management Studies* 1, 2006.
33. Meese. A. J. "The Team Production Theory of Corporate Law: A Critical Assessment", *William and Mary Law Review*, 43, 2002.
34. Robert, Scholz and Sigurt, Vitols. "Board-level Codetermination: A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?", 25 *EUR. J. INDUS. RELS.*, 2019.
35. Roberts and Dowling, "Corporate Reputation and Sustained Superior Financial Performance", *Strategic Management Journal*, Volume 23, Issue 12, 2002.
36. Rostami, Vali, "labors' participation in the management of workshop", *work and society magazine*, Issue 20, 1997. (in Persian)
37. Sandrock, Otto, Jean J. du Plessis, "German and international perspectives of the German model of codetermination", *Eur Bus Law Rev* 26, 2015.
38. Tabatabaie-Nejad, Sayyed Mohammad, Mahmoud Bagheri and Hedayat Farkhani, "Information Asymmetry in Banking (Case Study: Syndicated Loans Contracts)", *Private Law Studies*, Volume 47, Issue 1, 2016. (in Persian)
39. Wright, P. M., Dunford, B. B. and Snell, S. A. "Human Resources and the Resource Based View of the Firm", 27 *Journal of Management*, 2001.